

Sygn. akt VI P 531/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 stycznia 2015 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Ewa Stefania Juchniewicz, Ewa Zembrzycka - Wiater

Protokolant: protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 15 stycznia 2015 roku w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa **A. W.**

przeciwko **Szpitalowi (...) im. prof. dr med. J. B. Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w W.**

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. zasądza od pozwanego Szpitala (...) im. prof. dr med. J. B. Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w W. na rzecz powódki A. W. kwotę 12.180,00 złotych (dwanaście tysięcy sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, przy czym uznaje, iż kwota ta została już powódce przez pozwanego wypłacona;
2. zasądza od powódki A. W. na rzecz pozwanego Szpitala (...) im. prof. dr med. J. B. Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w W. kwotę 85.463,02 zł (słownie: osiemdziesiąt pięć tysięcy czterysta sześćdziesiąt trzy złote 02/100) tytułem zwrotu części spełnionego świadczenia;
3. oddala wniosek pozwanego w zakresie żądania zwrotu ustawowych odsetek;
4. nakazuje zwrócić ze Skarbu Państwa – Sądowi Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie na rzecz Szpitala (...) prof. dr med. J. B. Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w W. ze Skarbu Państwa – Sądowi Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 1.827,00 zł (słownie: jeden tysiąc osiemset dwadzieścia siedem złotych 00/100) tytułem nadpłaconej opłaty od pozwu;
5. odstępuje od obciążania strony powodowej kosztami sądowymi- opłatą;
6. znosi wzajemnie między stronami koszty procesu – koszty zastępstwa procesowego.

Sygn. akt: VI P 531/13

UZASADNIENIE

Powódka A. W. w pozwie z dnia 04 maja 2010r. skierowanym przeciwko Szpitalowi (...) im. prof. dr med. J. B. Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w W. wniosła o przywrócenie do pracy i wypłatę wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy zgodnie z art. 57 § 2 k.p.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że pracodawca dokonując rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia naruszył art. 52 § 2 k.p., ponieważ zarzucane jej przewinienie miało miejsce w dniu 19 lutego 2010r. W tej sytuacji pismo rozwiązujące umowę o pracę z dnia 31 marca 2010r. zostało sporządzone po terminie. Gdyby jednak uznać, iż termin na rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia został przez pracodawcę zachowany, to zachowanie powódki nie stanowiło zawinionego, ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Na to, że rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p. jest nadzwyczajnym sposobem zakończenia stosunku pracy i musi być stosowane wyjątkowo i z ostrożnością, wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy w licznych powołanych w pozwie orzeczeniach. Wedle powódki przesłanką skutkującą rozwiązaniem z nią umowy była praktyka stosowana w szpitalu od przeszło 20 lat, a polegająca na zamienianiu się przez pielęgniarki dyżurami w ten sposób, że pracowały one przez jedną dobę, a następnie miały dłuższy okres odpoczynku pomiędzy dyżurami. Powódka była jedyną osobą, wobec której wyciągnięto daleko idące konsekwencje mimo, że sytuacja nie była wynikiem jej złej woli. O tego rodzaju praktyce wiedział doskonale zarówno personel, ordynatorzy, jak i dyrekcja szpitala, ale nigdy nie było z ich strony żadnego sprzeciwu. Owe działania były akceptowane od bardzo wielu lat i stanowiły praktykę obowiązującą nie tylko w pozwanym szpitalu, ale także w większości innych szpitali. Według oceny powódki rzeczywiste intencje pracodawcy leżące u podstaw podjętej decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę były związane z tym, że od pewnego czasu dyrekcja próbowała wyciągnąć konsekwencje z faktu, iż powódka, jako pielęgniarka koordynująca nie chciała poświadczyć nieprawdy podczas kontroli Narodowego Funduszu Zdrowia, prowadzonej w szpitalu na początku marca 2010r., a dotyczącej nieprawidłowości w funkcjonowaniu Bloku Operacyjnego. Konkretnie sprawa dotyczyła tego, iż podczas zabiegów operacyjnych zamiast dwóch lekarzy, instrumentariuszki oraz pomocy, obecny był jedynie jeden lekarz, instrumentariuszka i pomoc. Informacja o tym dotarła do NFZ, który dokonał kontroli. Dyrekcja wówczas namawiała powódkę, by poświadczyła, że sytuacje braku dwóch lekarzy podczas zabiegów, nie miały miejsca. Powódka nie chciała się na to zgodzić i wtedy usłyszała, że zostaną wyciągnięte wobec niej konsekwencje. Kwestionując oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę i wskazane w nim przyczyny powódka podnosiła dodatkowo, że nieprawdziwy jest zarzut wprowadzenia pracodawcy w błąd poprzez poświadczenie nieprawdy w ewidencji czasu pracy podległego personelu za styczeń i luty 2010r. Wedle stanowiska powódki, w ewidencji czasu pracy nie widnieje jej podpis. Argumentacja o wprowadzeniu pracodawcy w błąd również jest chybiona, ponieważ pracodawca (dyrekcja szpitala) miał pełną wiedzę na temat czasu pracy personelu i to nie tylko w styczniu i lutym 2010r., ale i w poprzednich latach. W związku z powyższym powołane okoliczności nie mogły być podstawą do postawienia zarzutu o narażeniu pracodawcy na straty finansowe (pozew z dnia 28 kwietnia 2010r. – k. 1 – 7).

W toku postępowania pełnomocnik powódki sprecyzował żądanie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, wnosząc o jego zasądzenie w kwocie 4.060,00 zł brutto miesięcznie (protokół rozprawy w dniu 26 maja 2011r. – k. 212).

Pozwany Szpital (...) im. prof. dr med. J. B. Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w W. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany podniósł, że w dniu 3 marca 2010r. W. Z. Dyrektora ds. L.zlecił E. G. przeprowadzenie kontroli dokumentacji pielęgniarskiej w Bloku Operacyjnym oraz w Oddziałach Zabiegowych za okres styczeń – luty 2010r. Analiza porównawcza badanych dokumentów wykazała, iż praca pielęgniarek instrumentariuszek na Bloku Operacyjnym była wykonywana niezgodnie z oficjalnym harmonogramem, w sposób prowadzący do naruszenia przepisów o czasie pracy zawartych w ustawie z dnia 30 sierpnia 1991r. o zakładach opieki zdrowotnej. Dochodziło w szczególności do świadczenia pracy przez pielęgniarki ponad 12 godzin na dobę (art. 32 i ust. 1 ustawy), do nieprzestrzegania sporządzonych harmonogramów pracy (art. 32 i ust. 3 ustawy), do braku 11 godzinnego odpoczynku i braku łamania zmian (art. 32 jb ust. 1 ustawy). W związku z powyższym pracodawca powziął uzasadnione wątpliwości, co do możliwego dopuszczania się przez powódkę rażącego naruszenia przepisów prawa pracy i wszczął postępowanie wyjaśniające, w ramach, którego pismem z dnia 10 marca 2010r. zwrócił się do powódki o udzielenie pisemnych wyjaśnień w sprawie. Powódka w złożonych wyjaśnieniach przyznała, że prowadzona przez nią ewidencja czasu pracy odbiegała od rzeczywistości i potwierdziła przypadki łamania prawa. Wobec tego pracodawca wystąpił do reprezentujących powódkę zakładowych organizacji związkowych i po uzyskaniu

opinii oraz rozważeniu stanowiska związków zawodowych, w dniu 31 marca 2010r. podjął decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W tej sytuacji zarzut powódki dotyczący naruszenia art. 52 § 2 k.p. był chybiony, co miało potwierdzić przywołane stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z 24 lipca 2009r. w sprawie I PK 44/09. Analizując zarzuty powódki dotyczące kwestionowania zasadności zastosowanego trybu rozwiązania umowy o pracę pełnomocnik strony pozwanej wskazywał, iż powódka zatrudniona na stanowisku pielęgniarki koordynującej była odpowiedzialna za prawidłową ewidencję czasu pracy i dyscyplinę pracy podległego personelu. Do jej obowiązków należało układanie, nanoszenie zmian i rozliczanie grafików pielęgniarek – instrumentariuszek w systemie informatycznym. Obok systemu informatycznego prowadzone były indywidualne karty ewidencji czasu pracy w formie papierowej, na które Pielęgniarka Oddziałowa nanosiła grafik, a faktyczny czas pracy wpisywał pracownik. Zgodnie z procedurą postępowania w przypadku konieczności wykonywania pracy przez pielęgniarki w godzinach nadliczbowych Pielęgniarka Oddziałowa powinna wystąpić ze stosownym wnioskiem do dyrekcji szpitala po uzyskaniu pozytywnej opinii Naczelnej Pielęgniarki. Tymczasem na Bloku Operacyjnym zamiany i wydłużanie czasu pracy odbywały się z pominięciem tego etapu, na zasadzie „porozumienia” z powódką. Ujawnienie niezgodności okazało się możliwe dopiero na skutek porównania grafików sporządzonych w systemie informatycznym i indywidualnych kart ewidencji czasu pracy z dokumentacją medyczną z danego okresu w postaci raportów pielęgniarskich i protokołów operacyjnych. W tym kontekście sugestie powódki o innych rzeczywistych powodach rozwiązania umowy o pracę strona pozwana uznała za nieuprawnione tym bardziej, że sytuacja rzekomego asystowania przez pielęgniarki instrumentariuszki została jednoznacznie rozstrzygnięta przez Konsultanta Wojewódzkiego ds. C. D.na korzyść szpitala. Również kontrola NFZ nie wykazała nieprawidłowości w tym zakresie (odpowiedź na pozew z dnia 11 czerwca 2010r. – k. 30 – 36).

Pismem z dnia 14 stycznia 2014 roku pozwany złożył wniosek restytucyjny na podstawie art. 415 k.p.c., wnosząc o zasądzenie od powódki na jego rzecz kwoty 97.643,02 zł wraz z należnymi odsetkami ustawowymi od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu świadczenia spełnionego przez pozwanego na podstawie uchylonego przez Sąd Najwyższy wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe (pismo pozwanego – k. 514).

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 27 października 2011 roku, uwzględnił powództwo w całości. Na podstawie jego ustaleń faktycznych uznał, iż poświadczanie przez powódkę nieprawdy w kartach ewidencji czasu pracy pielęgniarek było zarzutem nieprawdziwym, zaś pozostałe zarzucane jej zachowania nie spełniały przesłanki „znacznego stopnia winy pracownika”. Stosowana przez powódkę praktyka sporządzania harmonogramu dyżurów personelu była aprobowana przez pracodawcę, a zważywszy na fakt, że pielęgniarki cyklicznie odbierały czas wolny za dyżury – Szpitalowi nie groziła konieczność wypłaty wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych. Stwierdzono, iż w swoich działaniach powódka kierowała się m.in. potrzebą zapewnienia ciągłości pracy oddziału oraz dobrem pacjentów. Sąd Rejonowy stwierdził też, że powódka była osobą szczególnie chronioną na podstawie art. 39 k.p., gdyż brakowało jej nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, o którym mowa w art. 184 ustawy z dn. 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (wyrok Sądu Rejonowego – k. 285).

Pozwany wniósł od niniejszego wyroku apelację, która wyrokiem Sądu Okręgowego Warszawa – Praga w Warszawie z dnia 6 kwietnia 2012 r. została oddalona (apelacja pozwanego z dnia 06 grudnia 2011r. - k. 326). Sąd drugiej instancji nie dopatrywał się przesłanek z art. 379 k.p.c. skutkujących nieważnością postępowania z uwagi na nienależyte reprezentowanie powódki w procesie. Z oświadczenia powódki i jej pełnomocnika K. S. wynika, iż łączył ich stosunek zlecenia potwierdzony stosownymi dokumentami, tj. umową zlecenia i pełnomocnictwem, a powódka w toku całego procesu nie kwestionowała istnienia tego stosunku, ani nie wypowiedziała pełnomocnictwa. Uznano, iż tylko ona mogłaby skutecznie podnosić zarzut nienależytej reprezentacji jej osoby w postępowaniu sądowym. Sąd Okręgowy nie podzielił także pozostałych zarzutów apelacji. Co prawda stwierdzono, iż powódka naruszyła przepisy prawa jak i zasady zawarte w regulaminie Szpitala w zakresie ustalania harmonogramu dyżurów pielęgniarek, jednak jej działania można usprawiedliwić sytuacją panującą w pozwanej placówce, a w konsekwencji nie sposób uznać postępowania powódki za zawinione. Podjęcie przez powódkę alternatywnych działań mogłoby zaś narazić ją na spowodowanie braków kadrowych i płynące z tego negatywne dla pacjentów skutki. Pracodawca nie wykazał przy tym, aby rzeczywiście poniósł jakąkolwiek szkodę majątkową w następstwie zachowania powódki, gdyż porozumiała

się ona z pielęgniarkami w kwestii odbioru zaległego czasu wypoczynku. Powódka prowadziła, zatem taką strategię kadrową, aby nie narażać zakładu pracy na szkody, jednocześnie mając na uwadze dobro pacjentów oraz organizację pracy pielęgniarek. W ocenie Sądu Okręgowego, sytuacja panująca w Szpitalu wymaga stosownych decyzji, które podjęto dopiero po zwolnieniu powódki, zaś w tych okolicznościach próba zachowania ciągłości pracy w placówce nie może być poczytywana, jako rażące naruszenie przez powódkę obowiązków pracowniczych i uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd drugiej instancji uznał także za trafne ustalenia Sądu Rejonowego w kwestii uznania powódki za pracownika chronionego z mocy art. 39 k.p. w związku z art. 184 ustawy z dn. 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (wyrok Sądu Okręgowego z dnia 06 kwietnia 2012r. – k. 391).

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną pozwanego. Sąd Najwyższy uznał zasadność podstaw i zarzutów kasacyjnych w zakresie nieważności postępowania z powodu nieprawidłowej reprezentacji powódki oraz stwierdzając fakt niedostatecznego udowodnienia przez powódkę faktu bycia pracownikiem chronionym w rozumieniu art. 39 k.p. w związku z art. 184 ustawy z dn. 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, uchylił wyrok Sądu pierwszej i drugiej instancji oraz przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania (skarga kasacyjna pozwanego - k. 408, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2013r. – k. 434).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. W. urodziła się (...). W dniu 13 czerwca 1979r. ukończyła Medyczne Studium Zawodowe na Wydziale Pielęgniarstwa, uzyskując tym samym dyplom pielęgniarki. Powódka rozpoczęła pracę u pozwanego w dniu 1 września 1979r. Początkowo strony łączyła umowa o pracę na okres próbny, zaś od 15 września 1979r. umowa o pracę na czas nieokreślony. W latach 1997-1998 oraz 2001-2002, w czasie trwania łączącego strony stosunku pracy, powódka ukończyła studia wyższe magisterskie (5-letnie) na kierunku psychologia. Dyplom uzyskała w dniu 10 października 2002r.

(okoliczność bezsporna, a nadto umowa o pracę z dnia 1 września 1979r. – k. 2 a/o, umowa o pracę z dnia 15 września 1979r. – k. 7 a/o, dyplom ukończenia Studium – a/o powódki, dyplom ukończenia studiów wyższych – a/o powódki).

Praca wykonywana przez powódkę na stanowisku pielęgniarki instrumentariuszki w zespołach operacyjnych dyscyplin zabiegowych w okresie od 01 września 1979r. do dnia 31 grudnia 2008r. była zaliczana do pracy w szczególnych warunkach (Zarządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 13 lutego 1989r., Wykaz A Działem XII pkt 2.a, zmieniające zarządzenie w sprawie pracy wykonywanej w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze w zakładach pracy resortu zdrowia i opieki społecznej). Z uwagi na przerwy w świadczeniu pracy wynikające m.in. z urlopu wychowawczego oraz urlopu bezpłatnego, powódka wykonywała pracę w szczególnym charakterze w następujących okresach pracy u pozwanego:

- od 01.09.1979r. do 04.09.1982r.;
- od 05.09.1985r. do 04.06.1995r.;
- od 09.06.1995r. do 31.12.2008r.

Do dnia 31 grudnia 1998r., tj. do dnia poprzedzającego dzień wejścia w życie ustawy o emeryturach i rentach z FUS, powódka w szczególnym charakterze przepracowała 16 lat, 2 miesiące i 25 dni, a także legitymowała się okresem składkowym i nieskładkowym wynoszącym 19 lat i 4 miesiące. Powódka nie nabyła uprawnień do przejścia na wcześniejszą emeryturę w wieku 55 lat. Po dniu 31 grudnia 2008r. praca wykonywana przez powódkę, jako pielęgniarkę instrumentariuszkę nie była już uznawana za pracę w szczególnym charakterze. Powódka nie nabyła także uprawnień do emerytury pomostowej (świadcstwo pracy – k. 519).

Powódka w pełnym wymiarze czasu pracy wykonywała pracę pielęgniarki, następnie starszej pielęgniarki w Bloku Operacyjnym, a od 1 lipca 2009r. M. T. zajmująca od marca 2009r. stanowisko dyrektora, powierzyła jej obowiązki pielęgniarki koordynującej Blok Operacyjny z Pododdziałem Pooperacyjnym .

(dowód: zeznania M. T. – k. 251 – 253, pismo pozwanego z 23 czerwca 2009r. – k. 75, pismo pozwanego z 3 lipca 2009r. – k. 76).

Od tego czasu powódka bezpośrednio podlegała Pielęgniarsce Oddziałowej Bloku Operacyjnego i zastępowała ją w przypadku nieobecności. Powódka była przełożoną pielęgniarek instrumentariuszek i salowych w Bloku Operacyjnym (zakres obowiązków – k. 77).

Do zakresu obowiązków powódki po objęciu nowego stanowiska pracy należało między innymi codzienne planowanie i rozdzielanie zadań dla pielęgniarek instrumentariuszek zgodnie z planem operacji; codzienny nadzór nad prawidłowym przygotowaniem zestawu narzędzi do operacji; sprawdzanie bezpieczeństwa chorych; prowadzenie księgi inwentarzowej powierzonego mienia; prowadzenie dokumentacji w zakresie medycznym jak również w sprawach pracowniczych zgodnie z zasadami obowiązującymi w szpitalu oraz tworzenie harmonogramów pracy dla podległego personelu, kontrolowanie dyscypliny pracy i sprawdzanie umiejętności personelu, ich stosunku do wykonywanych zadań (zakres obowiązków – k. 77).

Miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 4.060,00 zł brutto (zaświadczenie z dnia 1 czerwca 2010r. – k. 48).

Powódka, jako pielęgniarka koordynująca miała obowiązek sporządzania w systemie informatycznym harmonogramów czasu pracy dla podległego jej personelu, w których czas pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami w godzinach rannych wynosił 7 godzin 35 minut, a w czasie pełnienia dyżuru nie mógł przekraczać 12 godzin.

(dowód: wydruk z systemu informatycznego – k. 54 – 55., zeznania świadka M. G. – k. 213).

Dodatkowo M. G.– Pielęgniarka Oddziałowa prowadziła i podpisywała kartę ewidencji czasu pracy, w której był odnotowywany grafik, faktyczny czas pracy, liczba przepracowanych godzin nocnych, w święta i nadliczbowych. Dodatkowo w karcie umieszczano adnotację o ewentualnej nieobecności pracownika i jej przyczynach. Pracownik z kolei potwierdzał własnoręcznym podpisem obecność w pracy w danym dniu. Zatwierdzenia harmonogramów czasu pracy dokonywała Naczelną Pielęgniarka E. G..

(dowód: karty ewidencji czasu pracy – k. 67 – 70, 74 – 79, 83 – 84, 87 – 88, 91- 92, 96 – 99, 103 – 104, 109 – 110, zeznania świadka E. N. (1) – k. 216 – 218, zeznania świadka M. G. – k. 213 – 216, zeznania świadka G. S. – k. 243 – 244, zeznania świadka G. O. – k. 244 – 245, zeznania powódki – k. 246 – 250).

Od wielu lat w pozwanym szpitalu pielęgniarki zamieniały się zmianami w sytuacjach losowych, tj. urlopów na żądanie czy niezdolności do pracy, a ponadto w przypadku, kiedy z przyczyn osobistych (np. w związku ze świadczeniem pracy w innej placówce) potrzebowały dłuższego okresu nieświadczenia pracy u pozwanego. W wyniku tego dochodziło do kumulacji zmian i czas dyżuru zamiast 12 godzin wynosił 24 godziny. Ponadto potrzeba zapewnienia ciągłości pracy Bloku Operacyjnego, za co odpowiedzialne były powódka i M. G., skutkowałą koniecznością pracy w wymiarze 24 godzin.

(dowód: zeznania świadka E. N. (1) – k. 216 – 218, zeznania świadka M. G. – k. 213 – 216, zeznania świadka G. S. – k. 243 – 244, zeznania świadka G. O. – k. 244 – 245, zeznania powódki – k. 246 – 250, zeznania świadka W. M. – k. 168 – 171).

W. M., w wielu wypadkach wynikłych z potrzeby ciągłości pracy Bloku Operacyjnego, którym kierował, występował o dokonanie zamiany zmian pielęgniarek. Naczelną Pielęgniarka tylko w wyjątkowych okolicznościach wyrażała zgodę na tego typu zamiany, aczkolwiek miała świadomość faktycznego stosowania tego rodzaju praktyki. W związku

z tym Pielęgniarka Oddziałowa M. G. w nielicznych przypadkach kierowała do niej wnioski dotyczący pracy w godzinach nadliczbowych. U pozwanego tego rodzaju wnioski miały formę pisemnego „zlecenia na pracę w godzinach nadliczbowych” i wymagały w pierwszej kolejności zatwierdzenia przez Naczelną Pielęgniarkę, a ostatecznie przez dyrekcję szpitala. W przypadku akceptacji wniosku pracodawca z reguły udzielał czasu wolnego.

(dowód zlecenie na pracę w godzinach nadliczbowych – k. 65 – 66, zeznania świadka W. M. – k. 168 – 171, zeznania świadka M. G. – k. 213 – 216, zeznania świadka E. G. – k. 219 – 221, zeznania świadka J. S. – k. 222 - 223, zeznania M. T. – k. 250 – 254).

Kierownik Bloku Operacyjnego, jak i Pielęgniarka Oddziałowa M. G., kilkakrotnie sygnalizowali w formie pisemnej i ustnej zbyt małą obsadę pielęgniarską w stosunku do istniejących potrzeb. Działania związane ze zwiększeniem obsady nie zostały podjęte.

(dowód: zeznania świadka W. M. – k. 168 – 171, zeznania świadka M. G. – k. 213 – 216, zeznania powódki – k. 246 – 250).

We wrześniu 2009r. w pozwanym szpitalu wystąpił konflikt pomiędzy chirurgami i pielęgniarkami instrumentariuszkami dotyczący sprawy jednoczesnego wykonywania przez instrumentariuszki pracy w trakcie zabiegów operacyjnych oraz tzw. asysty w zastępstwie nieobecnego lekarza. W. M. – ordynator Oddziału Anestezjologii i Intensywnej Terapii, a jednocześnie Kierownik Bloku Operacyjnego sprzeciwiał się tego rodzaju sytuacjom, kiedy przy zabiegu operacyjnym nie było operatora, lekarza asystenta, instrumentariuszki i pomocy. Podobne stanowisko prezentowały Pielęgniarka Oddziałowa M. G. i powódka, podejmując jednocześnie działania mające na celu nakłonienie chirurgów do stosowania podwójnej obsady w trakcie zabiegów operacyjnych. W tej sprawie były także prowadzone rozmowy z dyrekcją szpitala. W związku z narastaniem konfliktu, w trakcie którego instrumentariuszka E. N. (1) otrzymała karę nagany, zostały skierowane pisma do związków zawodowych, Marszałka Województwa M., Okręgowej Izby Pielęgniarskiej oraz do Narodowego Funduszu Zdrowia .

(dowód: zeznania świadka W. M. – k. 168 – 171, zeznania świadka E. N. (1) – k. 216 – 218, zeznania świadka M. G. – k. 213 – 216, zeznania powódki – k. 246 – 250, zeznania M. T. – k. 250 – 254, pismo z dnia 22 marca 2010r. – k. 11 – 13, pismo z dnia 15 marca 2010r. – k. 14 - 15). W. M. zasięgnął w tej sprawie opinii Konsultanta Wojewódzkiego w Dziedzinie C. D. który w dniu 27 października 2009r. wyraził stanowisko zbieżne ze stanowiskiem prezentowanym przez pielęgniarki instrumentariuszki i Kierownik Bloku Operacyjnego (pismo Konsultanta Wojewódzkiego z dnia 27 października 2009r. – k. 18).

W wyniku pism kierowanych przez powódkę i M. G. do instytucji zewnętrznych, w dniach od 26 lutego do 26 marca 2010r. w szpitalu została przeprowadzona kontrola doraźna Narodowego Funduszu Zdrowia. NFZ zwrócił się do pozwanego z zapytaniem, czy miały miejsce przypadki, by pielęgniarka instrumentariuszka asystowała do operacji zamiast lekarza. W związku z powyższym w dniu 3 marca 2010r. W. P.- Zastępca Dyrektora ds. L.wezwał powódkę oraz M. G. i podczas indywidualnych rozmów polecił im, by zastanowiły się, jakiej odpowiedzi udzielą. Powódka odpowiedziała, że napisze odpowiedź zgodnie z prawdą, po czym zarówno ona jak i M. G., przystąpiły do wykonania zleconego im zadania wskazując, iż w okresie będącym przedmiotem zainteresowania NFZ wystąpiły przypadki asysty, o którą NFZ pytał. W. P. po zapoznaniu się z przygotowanym pismem wyraził swoją dezaprobatę. Narodowy Fundusz Zdrowia w dniu 14 kwietnia 2010r. skierował do dyrektor M. T. wystąpienie pokontrolne, w którym nie stwierdził udzielania świadczeń przez pielęgniarki instrumentariuszki w charakterze asysty.

(wystąpienie pokontrolne z dnia 14 kwietnia 2010r. – k. 40 – 41, zeznania powódki – k. 246 - 250).

Na Bloku Operacyjnym w okresie od 1 stycznia 2010r. do 28 marca 2010r. zatrudnionych było 18 pielęgniarek instrumentariuszek, przy czym z uwagi na niezdolność do pracy nieobecne były 3 osoby w następujących okresach: 15 – 26 lutego 2010r., 11 – 24 stycznia 2010r. i 16 – 28 lutego 2010r. Ponadto pracownice podległe powódce wykorzystywały urlop: M. B. w dniach 4 – 15 stycznia 2010r., 25 stycznia 2010r. (na żądanie) oraz 6 lutego 2010r. i 24 lutego 2010r. (na żądanie); B. W. w dniach 5 – 10 lutego 2010r. i 26 stycznia 2010r. (na żądanie); M. Ś. w dniach 7 stycznia 2010r. oraz

1 – 3, 5, 8 – 9 i 11 stycznia 2010r.; G. S. w dniach 8 – 9 i 11 lutego 2010r.; E. R. w dniach 15 stycznia 2010r. oraz 16 i 26 lutego 2010r.; M. S. (1) w dniach 11, 19 – 20 stycznia 2010r. oraz 24 lutego 2010r.; G. O. w dniach 2 – 3 i 8 lutego 2010r.

(dowód: wykaz dot. zatrudnienia w Bloku Operacyjnym – k. 53, karty ewidencji czasu pracy – k. 67 – 70, 74 – 79, 83 – 84, 87 – 88, 91- 92, 96 – 99, 103 – 104, 109 – 110).

Dyrekcja szpitala i Pielęgniarka Naczelna we wskazanych miesiącach czterokrotnie wyrazili zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych. Z uwagi na zwolnienie lekarskie S. W. dodatkowo w styczniu 2010r, za zgodą pracodawcy pracowały: w dniu 12 stycznia 2010r, E. N. (1) w dniu 18 stycznia 2010r, M. S. (2) i w dniu 22 stycznia 2010r, Z. N.. Z kolei w dniu 27 lutego 2010r. w związku ze zwolnieniem lekarskim B. W. pracę w godzinach nadliczbowych, zaakceptowaną przez pracodawcę, świadczyła Z. N. (zlecenie na pracę godzinach nadliczbowych – k. 65, 66, karta pracy w godzinach nadliczbowych – k. 105, 111). Bez zgody pracodawcy pracę w wymiarze 24 godzin w styczniu i luty 2010r. świadczyły podlegające powódce M. Ś. (w dniach 2, 30 stycznia 2010r. i 13 lutego 2010r.), D. S. (w dniach 3, 10, 15, 20 i 27 stycznia 2010r., 1, 8, 15 i 21 lutego 2010r.), G. O. (w dniach 11, 13, 18, 25 stycznia 2010r., 9 lutego 2010r.), L. Z. (w dniach 5, 14, 19, 23 stycznia 2010r. i 2, 19 lutego 2010r.), E. N. (1) (w dniach 6, 10, 15, 22 stycznia 2010r. i 4, 12, 16 lutego 2010r.), G. S. (w dniach 4, 9, 16, 21, 26 stycznia 2010r. i 4 lutego 2010r.), E. R. (w dniach 7, 16, 21, 26 stycznia 2010r. i 11 i 18 lutego 2010r.) oraz B. W. (w dniach 8, 12, 24 stycznia 2010r. i 3, 14 lutego 2010r.). Zmiany dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych nie zostały naniesione w grafikach za styczeń i luty 2010r., ponadto wskazane pielęgniarki instrumentariuszki nie podpisały kart ewidencji czasu pracy za te dni, kiedy faktycznie świadczyły pracę, tylko za dni, gdy praca miała być przez nie świadczona zgodnie z grafikiem. Faktyczna obsada pielęgniarek instrumentariuszek na kolejnych dyżurach wynikała jedynie z dokumentacji medycznej.

(dowód: karty ewidencji czasu pracy – k. 67 – 70, 74 – 79, 83 – 84, 87 – 88, 91- 92, 96 – 99, 103 – 104, 109 – 110, zeznania świadka E. N. (1) – k. 216 – 218, zeznania świadka M. G. – k. 213 – 216, zeznania świadka G. S. – k. 243 – 244, zeznania świadka G. O. – k. 244 – 245, zeznania świadka E. G. – k. 219 – 221, zeznania świadka J. S. – k. 222 – 223, zeznania powódki – k. 246 – 250, wykaz obecności w styczniu i luty 2010r. – k. 49 – 52, grafik czasu pracy – k. 56 - 63).

W zamian za pracę w tych dniach, w których wymienione pielęgniarki instrumentariuszki pełniły dyżury w wymiarze 24 godzin otrzymywały czas wolny w innych dniach, które zgodnie z grafikiem miały być dniami ich pracy. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe za ten czas nie zostało im zapłacone. Miesięczny czas pracy nie został przekroczony.

(dowód: zeznania świadka E. N. (1) – k. 216 – 218, zeznania świadka M. G. – k. 213 – 216, zeznania świadka G. S. – k. 243 – 244, zeznania świadka G. O. – k. 244 – 245, zeznania świadka J. S. – k. 222 – 223, zeznania powódki – k. 246 – 250).

W. P. w dniu 3 marca 2010r. polecił E. G. – Naczelną Pielęgniarkę przeprowadzenie kontroli dokumentacji pielęgniarskiej w Bloku Operacyjnym oraz Oddziałach Zabiegowych za okres od 1 stycznia do 28 lutego 2010r pod kątem jej zgodności z grafikami pracy oraz indywidualnymi kartami ewidencji czasu pracy.

(dowód: pismo W. P. z dnia 3 marca 2010r. – k. 79 a/o, zeznania świadka E. G. – k. 219).

E. G. w dniu 8 marca 2010r. w formie pisemnej przedstawiła Dyrektorowi M. T. notatkę służbową, w której wskazała na stwierdzone rażące naruszenie przepisów o czasie pracy, tj. świadczenie pracy ponad 12 godzin na dobę, nieprzestrzeganie sporządzonych harmonogramów pracy, ewidentne naruszanie prawa do 11 godzinnego odpoczynku dobowego i brak łamania zmian.

Dodatkowo Naczelna Pielęgniarka wniosowała o zastosowanie kary nagany wobec pielęgniarek, które pracowały w sposób ciągły przez 24 godziny i rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. z A. W. i M. G.. Dyrektor pozwanego szpitala polecił J. S. – Kierownikowi Działu Służb Pracowniczych wszczęcie procedury wyjaśniającej, w ramach, której pismem z dnia 10 marca 2010r. powódka została wezwana do złożenia pisemnych wyjaśnień.

(dowód: notatka służbowa z dnia 8 marca 2010r. – k. 80, pismo z dnia 10 marca 2010r. – k. 81 a/o).

Wyjaśnienia zostały złożone w dniu następnym, tj. 11 marca 2010r., a 12 marca 2010r. pracodawca zwrócił się do działających w szpitalu organizacji związkowych z zapytaniem, czy reprezentują interesy pracowników A. W. i M. G. (pismo z dnia 12 marca 2010r. – k. 83 a/o). W odpowiedzi cztery związki zawodowe zgłosiły, iż występują w imieniu powódki i Pielęgniarki Oddziałowej i reprezentują ich interesy .

(pismo z 12 marca 2010r. – k. 84 a/o, pismo z 15 marca 2010r. – k. 85 a/o, pisma z dnia 16 marca 2010r. – k. 86 – 87 a/o).

W związku z tym dyrekcja szpitala pismem z dnia 26 marca 2010r. zwróciła się o zajęcie stanowiska przez organizacje związkowe odnośnie rozwiązania umowy o pracę z A. W. i M. G.. (pismo z dnia 26 marca 2010r. – k. 88 a/o). W odpowiedzi związki zawodowe wnioskowały o odstąpienie od rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p. i wymierzenie lżejszych kar zgodnie z art. 108 k.p. i 111 k.p. (pismo z dnia 29 marca 2010r. – k. 89 a/o).

Dyrekcja szpitala po zapoznaniu się ze stanowiskiem związków zawodowych, w dniu 31 marca 2010r. podjęła decyzję o rozwiązaniu z dniem 6 kwietnia 2010r. umowy o pracę z A. W. bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na:

- rażącym naruszeniu przepisów prawa pracy, tj. dopuszczaniem podwładnych pielęgniarek do pracy niezgodnej z miesięcznymi harmonogramami pracy, dopuszczaniem do przekroczenia dobowych norm czasu pracy przez podwładnych, nie zapewnieniem podwładnym prawa do nieprzerwanego odpoczynku w każdej dobie w dniach 2.01 – 26.01.2010r., 18.01. – 23.01.2010r., 25.01. – 28.01.2010r., 30.01.2010r., 1.02. - 3.02.2010r., 06.02.2010r., 08.02. – 16.02.2010r., 18.02.2010r., 19.02.2010r.;
- wprowadzeniu pracodawcy w błąd poprzez poświadczenie nieprawdy w kartach ewidencji czasu pracy podległego personelu za styczeń i luty 2010r.;
- narażeniu pracodawcy poprzez w/w działania na szkody materialne w wysokości, co najmniej 29.123,47 zł, tj. kwoty wypłat wynagrodzenia i jego pochodnych za pracę w godzinach nadliczbowych (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 31 marca 2010r. – k. 1 a/o).

Pozwany nie miał możliwości doręczenia powódce oświadczenia z dnia 31 marca 2010r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, ponieważ powódka nieprzerwanie w okresie od 30 marca do 21 kwietnia 2010r. była niezdolna do pracy (świadczenie pracy z dnia 6 kwietnia 2010r. – k. 8 a/o, pismo powódki z dnia 19 kwietnia 2010r. – k. 12 a/o, zaświadczenie lekarskie z dnia 7 kwietnia 2010r. – k. 15 a/o). W związku z tym przesyłka zawierająca pismo rozwiązujące umowę o pracę została skierowana do powódki za pośrednictwem kuriera, który kilka razy udawał się do miejsca zamieszkania A. W.. Dwukrotnie w dniu 31 marca 2010r. o godzinie 12:45 i 20:10, w dniu 1 kwietnia 2010r. o godzinie 11:05 oraz 2 i 7 kwietnia 2010r. W każdym przypadku mieszkanie było zamknięte, wobec czego kurier każdorazowo zostawiał awizo zawierające informację o przesyłce i prośbę o kontakt (list przewozowy – k. 4 a/o, koperta – k. 3 a/o, potwierdzenie doręczenia – k. 2 a/o). Dodatkowo J. S. - Kierownik Działu Służb Pracowniczych w dniu 2 kwietnia 2010r. podjęła próbę nawiązania kontaktu telefonicznego z powódką celem przekazania informacji o kierowanej do niej przesyłce. Próba okazała się bezskuteczna z uwagi na brak aktualnego numeru telefonu powódki (notatka służbowa z dnia 2 kwietnia 2010r. – k. 6 a/o). W tej sytuacji pracownik pozwanego D. K. w dniu 2 kwietnia 2010r. udał się do miejsca zamieszkania A. W., lecz nikogo nie zastał.

(dowód: notatka D. K. – k. 7 a/o, zeznania M. T. - k. 251 – 252).

A. W. w dniu 22 kwietnia 2010r. stawiała się do pracy pozostając w przeświadczeniu o trwającym nadal stosunku pracy. W tym dniu dyrektor M. T. przeprowadziła z nią rozmowę, proponując zakończenie stosunku pracy na mocy porozumienia stron, a gdy powódka odmówiła, zostało jej doręczone oświadczenie z dnia 31 marca 2010r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę z dnia 31 marca 2010r. – k. 1 a/o, zeznania M. T. - k. 251 – 252).

W tym samym czasie pracodawca złożył M. G. – Pielęgniarsce Oddziałowej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. M. G. porozumiała się z pracodawcą i przeszła na wcześniejszą emeryturę. Zakończył się również stosunek pracy W. M., który wcześniej został przez pracodawcę odwołany z funkcji Kierownika Bloku Operacyjnego.

(dowód: zeznania świadka M. G. – k. 213, zeznania świadka W. M. – k. 168 – 170).

Pielęgniarki instrumentariuszki, których dotyczyła praca w godzinach nadliczbowych, złożyły pisemne oświadczenia na okoliczność tego, iż odebrały czas wolny w zamian za pracę w wymiarze przekraczającym 12 godzin.

(dowód: oświadczenie L. Z. z dnia 23 kwietnia 2010r. – k. 72, oświadczenie M. Ś. z dnia 20 kwietnia 2010r. – k. 80, oświadczenie G. S. z dnia 16 kwietnia 2010r. – k. 85, oświadczenie D. S. z dnia 16 kwietnia 2010r. – k. 93, oświadczenie G. O. z dnia 21 kwietnia 2010r. – k. 100, oświadczenie E. N. (1) z dnia 23 kwietnia 2010r. – k. 106, oświadczenie Z. N. z dnia 20 kwietnia 2010r. – k. 112).

Po zakończeniu stosunków pracy z powódką i jej bezpośrednią przełożoną na Bloku Operacyjnym nastąpiło ustabilizowanie sytuacji. Konflikt pomiędzy pielęgniarkami instrumentariuszkami a lekarzami zakończył się, nie występują już problemy związane z asystą instrumentariuszek. Ponadto dyrektor M. T. podpisała umowę cywilnoprawną z NZOZ na podstawie, której pielęgniarki NZOZ wspomagają pracę Bloku Operacyjnego, a w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych pracodawca wypłaca instrumentariuszkom dodatki. Liczba zatrudnionych instrumentariuszek nie uległa zmianie.

(zeznania świadka E. G. – k. 219 – 221, zeznania świadka E. N. (1) – k. 217 – 218, zeznania M. T. - k. 253 – 254).

W dniach 20 kwietnia – 21 maja 2010r. u pozwanego została przeprowadzona kontrola przez pracowników Ministerstwa Zdrowia, a dotycząca między innymi sposobu organizacji pracy pielęgniarek i lekarzy w wybranych Blokach Operacyjnych oraz Oddziałach w zakresie wykonywania obowiązków przewidzianych przepisami dotyczącymi planowania, realizacji i sprawowanego nadzoru nad świadczeniem pracy przez personel medyczny jak również uczestnictwa personelu przy udzielaniu świadczeń opieki zdrowotnej z uwzględnieniem zajmowanych stanowisk pracy, zakresów obowiązków oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Po jej zakończeniu do dyrektora M. T. zostało skierowane pismo z dnia 15 października 2010r. zawierające zlecenia pokontrolne (pismo Ministerstwa Zdrowia z dnia 15 kwietnia 2010r. – k. 192 – 197). W okresie wcześniejszym, bo w dniu 7 września 2010r. pozwany szpital otrzymał protokół kontroli doraźnej, którego dyrektor M. T. nie podpisał (pismo z dnia 10 września 2010r. – k. 198 – 201).

Powódka po otrzymaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, w dniu 01 czerwca 2010r. podjęła pracę w innej placówce medycznej - w (...) Dziecięcym Szpitalu (...) w W. na stanowisku pielęgniarki, w którym pracuje do chwili obecnej (okoliczność bezsporna, a nadto zaświadczenie z 17 grudnia 2013r. – k. 508).

Wobec faktu, że powódka A. W. została przywrócona do pracy w pozwanym Szpitalu na dotychczasowych warunkach pracy i płacy pismem z dnia 11 kwietnia 2012 roku powódka zgłosiła pozwanemu gotowość do podjęcia pracy (pismo powódki z 11 kwietnia 2012 roku – k. 550). Wobec powyższego, pozwany w dniu 13 kwietnia 2012 r skierował powódkę na niezbędne na danym stanowisku pracy badania profilaktyczne.

(pismo pozwanego z 13 kwietnia 2012 roku – k. 551, pismo z dnia 16 kwietnia 2012 roku w sprawie przygotowania stanowiska pracy dla powódki – k. 552).

Powódka po dopełnieniu wszystkich formalności i wykonaniu badań lekarskich począwszy od dnia 18 kwietnia 2012 roku została dopuszczona do pracy w Szpitalu. Z uwagi na potrzeby organizacyjne zakładu pracy została jej powierzona na okres 3 miesięcy praca pielęgniarki zabiegowej w pododdziale oparzeniowym i pracowni urodynamicznej Oddziału Chirurgii, w systemie jednozmianowym. W okresie od 21 maja 2012r. do 31 sierpnia 2012r powódka skorzystała u nowego pracodawcy z uprawnienia do wzięcia urlopu bezpłatnego.

(dowód: pismo pozwanego w sprawie dopuszczenia powódki do pracy z dnia 18 kwietnia 2012r. – k. 553, pismo pozwanego w sprawie powierzenia powódce pracy pielęgniarki zabiegowej z 18 kwietnia 2012r. – k. 554, zaświadczenie (...) Dziecięcego Szpitala (...)– k. 17.12.2013r. – k. 508).

Po zgłoszeniu przez powódkę gotowości do podjęcia pracy pozwany wypłacił na jej rzecz kwotę 97.643,02 zł brutto tytułem zasądzonego wyrokiem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, tj. łącznie za 24 miesiące. Kwota obejmowała należne podatki i składki na ubezpieczenia społeczne. Po ich potrąceniu w dniu 19 kwietnia 2012 roku na rzecz powódki została wypłacona kwota 68.037,11 zł netto.

(dowód: odcinek listy płac nr (...)– k. 527, potwierdzenie przelewu – k. 528).

W dniu 07 maja 2012 roku pozwany wypowiedział powódce warunki pracy i płacy, na co powódka nie wyraziła zgody. Łączący strony stosunek pracy ustał z dniem 31 sierpnia 2012 roku.

(dowód: wypowiedzenie zmieniające – k. 572, odpowiedź powódki – k. 574, świadectwo pracy – k. 519).

Powyższy stan faktyczny w sprawie sąd ustalił na podstawie wskazanych dowodów z dokumentów, których autentyczność, jak też prawdziwość zawartych w nich oświadczeń, nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania, co pozwoliło uznać je za rzetelny i w pełni wartościowy materiał dowodowy. Dodatkowo rekonstrukcji stanu faktycznego służyły dowody ze źródeł osobowych w postaci zeznań powódki, przesłuchanej za stronę pozwaną dyrektor M. T. i świadków.

Zeznaniom świadków W. M., G. O., G. S., E. N. (1), M. G. i powódki Sąd dał wiarę. Okoliczności, które wymienieni świadkowie przedstawiali korespondowały ze sobą, z zeznaniami powódki oraz dowodami z dokumentów, na które powoływały się obie strony procesu. Sąd ustalając stan faktyczny pominął jedynie tę część zeznań wymienionych osób, w której była dokonana ocena rozwiązania umowy o pracę z powódką i jako rzeczywisty powód zwolnienia powódki przywołany konflikt zaistniały między lekarzami i pielęgniarkami instrumentariuszkami. W ocenie Sądu nie było podstaw do bezpośredniego wiązania faktu zwolnienia powódki z ww. konfliktem w szpitalu, a ponadto świadkowie i powódka wyrazili jedynie swe przekonanie, ocenę, która nie jest podstawą dokonywania ustaleń faktycznych. Sąd dokona własnej oceny omawianej kwestii w dalszej części uzasadnienia.

Sąd ocenił, iż wiarygodne były zeznania świadka J. S., która przedstawiła zasady sporządzania i prowadzenia dokumentacji związanej z czasem pracy w sposób zgodny z tym, na co wskazywała między innymi powódka czy M. G.. Nie było również podstaw, by zakwestionować zeznania dyrektor M. T. za wyjątkiem tej części, w której była przedstawiona własna ocena rozwiązania umowy z powódką i gdzie zostało wskazane, że przed rozwiązaniem umowy o pracę z powódką, było zatrudnionych 35 instrumentariuszek. Ze złożonego przez stronę pozwaną, a podpisanego przez J. S. – Kierownika Działu Służb Pracowniczych, dokumentu obrazującego zatrudnienie pielęgniarek w Bloku Operacyjnym wynika, że w styczniu i lutym 2010r. łącznie z powódką było zatrudnionych 18 osób. Liczba 34, a nie 35 osób – jak wskazywała dyrektor szpital, jest natomiast sumą zatrudnionych w Bloku Operacyjnym pielęgniarek instrumentariuszek i pielęgniarek anestezyjologicznych.

Zeznania świadka E. G. zostały ocenione przez Sąd jako wiarygodne w części, w której korespondowały z zeznaniami innych świadków, stron i z dowodami z dokumentów. Sąd nie stwierdził takiej zgodności tam, gdzie E. G. wskazywała, iż sytuacje wyrażania przez nią zgody na godziny nadliczbowe były częste. Aczkolwiek użyte słowo „często” może być w różny sposób pojmowane, to jednak użycie go w tej konkretnej sytuacji przy uwzględnieniu potocznego rozumienia tego słowa, pozwala stwierdzić, iż zgoda na pracę w godzinach nadliczbowych nie była udzielana często przez Naczelną Pielęgniarkę i nie zawsze w sytuacjach tego wymagających. Tę okoliczność potwierdzili świadkowie W. M., M. G., E. N. (1), powódka, a pośrednio i dyrektor pozwanego szpitala, która przyznała, iż bywały sytuacje, w których bezpośrednio do niej występowano o zaakceptowanie zlecenia na pracę w godzinach nadliczbowych i akceptacja była udzielana. Naczelna Pielęgniarka natomiast w takich przypadkach nie wyrażała swej zgody, bo w przeciwnym wypadku nie byłoby potrzeby bezpośredniego kontaktu z M. T., z którego kilka razy korzystała między innymi M. G..

Sąd nie dał wiary zeznaniom, w których E. G. powoływała się na swą niewiedzę co do zamian, jakich dokonywały pielęgniarki w Bloku Operacyjnym. Zdaniem Sądu w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy można stwierdzić, że Naczelną Pielęgniarką nie chciała akceptować tego rodzaju praktyki, a raczej nie chciała o niej wiedzieć w sposób oficjalny, co nie oznacza, iż nie miała świadomości funkcjonowania takiego sposobu postępowania. Jej świadomość, a tym samym wiedza w tym zakresie, wynikała z informacji przekazywanych przez M. G., A. W. czy W. M.. Dodatkowo, jeśli E. G. była zatrudniona u pozwanego od 1971r., a omawiana praktyka funkcjonowała w przeszłości, wiele lat wcześniej, to biorąc pod uwagę zasady doświadczenia życiowego, nie sposób przyjąć za wiarygodne przywołane twierdzenie świadka. Ponadto na podstawie zasad funkcjonowania Bloku Operacyjnego w praktyce, przy uwzględnieniu absencji chorobowej pracowników, konieczności oddawania im czasu wolnego za nadgodziny, okresów urlopowych, Naczelną Pielęgniarką, która sporadycznie otrzymywała wnioski dotyczące godzin nadliczbowych, musiała mieć świadomość, co do funkcjonującej praktyki dokonywania zamiany zmian. Wydaje się to tym bardziej oczywiste, że ciągłość pracy Bloku Operacyjnego była zapewniona. Tym samym E. G., jako nadzorująca wszystkie pielęgniarki i z tego tytułu zapewne posiadająca największe doświadczenie i kompetencje, wiedziała, że przy istniejącej liczbie pielęgniarek, w tym instrumentariuszek, musi dochodzić do praktyki, której sama – jak twierdzi – nie akceptowała.

Świadek E. G. wskazywała w złożonych zeznaniach również na okoliczność dokonania przez pozwanego zapłaty za godziny nadliczbowe, o których jest mowa w rozwiązaniu umowy o pracę z powódką. Tymczasem z zeznań dyrektor M. T., świadków J. S., E. N. (1), G. O. i G. S. wynika, iż do wypłaty z ww. tytułu nie doszło. W związku z tym zeznania E. G. w omawianej części Sąd również ocenił, jako nie zasługujące na wiarę.

Strony nie wnosili o uzupełnienie materiału dowodowego (k. 608 verte).

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo A. W. zasługiwało na uwzględnienie jedynie w części.

W ocenie Sądu okolicznością, która w pierwszej kolejności powinna podlegać rozważeniu jest data, w jakiej powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Od tejże daty zależało, bowiem nie tylko to, czy pracodawca zachował termin, o jakim mowa w art. 52 § 2 k.p., ale także to, czy powódka dochowała terminu do złożenia odwołania.

W ocenie powódki datą, w której pracodawca doręczył jej oświadczenia z 31 marca 2010r. był 22 kwietnia 2010r., czyli data, w której powódka po okresie choroby stawiała się w miejscu pracy i fizycznie otrzymała dokument. Strona pozwana z kolei podnosiła, iż podjęte próby doręczenia A. W. pisma rozwiązującego umowę o pracę za pośrednictwem kuriera i pracownika szpitala, były skuteczne. W związku z tym do jego doręczenia doszło przed 22 kwietnia 2010r.

Sąd ocenił, iż w omawianej części uzasadnione jest stanowisko pozwanego, ponieważ norma zawarta w art. 61 § 1 k.c. przyjmuje, że oświadczenie woli uznaje się za złożone innej osobie w chwili, w której doszło do tej osoby w taki sposób, że może ona zapoznać się z jego treścią. Nie wynika z niej bynajmniej, że wiążący jest moment faktycznego zapoznania się z treścią oświadczenia woli. Spośród możliwych teorii złożenia oświadczenia woli (teoria oświadczenia, teoria wysłania, teoria doręczenia, teoria zapoznania) polski ustawodawca wybrał teorię doręczenia (por. M. Safjan w: Kodeks cywilny. Komentarz pod red. K. Pietrzykowskiego, tom 1, Warszawa 2007, komentarz do art. 61, nb 4). Pojęcie "doręczenia" oznacza w tym przypadku nie tyle dostarczenie oświadczenia "do rąk własnych" adresata, co w istocie oznacza zapoznanie się z nim, ile doręczenie w taki sposób, że ma on możliwość zapoznania się z jego treścią. Nie badamy czy rzeczywiście doszło do zapoznania, ale uwzględniając normalny tok czynności weryfikujemy, czy istnieje taka możliwość (por. P. Machnikowski w: Kodeks cywilny. Komentarz pod red. E. Gniewka, Warszawa 2008, komentarz do art. 61, nb 8). Jeśli nadawca oświadczenia ma prawo spodziewać się, że odbiorca będzie przebywał w miejscu, dokąd doręcza się oświadczenie, to decydujący dla uznania go za doręczone jest, co do zasady moment dostarczenia w to miejsce. W praktyce miejsce to stanowi albo miejsce zamieszkania zainteresowanej osoby, albo miejsce jej stałej aktywności. Konsekwencje faktycznej niemożności odbioru obciążają adresata, chyba, że nadawca

wiedział, że w miejscu, do którego doręcza oświadczenie jego adresata nie zostanie (por. M. Safjan, op. cit., nb 6 i 7). Nie ma podstaw dla odmiennego wykładania art. 61 k.c. w odniesieniu do stosunku pracy. Normy prawa pracy w zakresie składania oświadczeń woli wywodzone są w większości ze stosowanych odpowiednio przepisów Kodeksu cywilnego. W szczególności nie ma podstaw do specyficznego traktowania pracownika, jako adresata oświadczenia woli.

Biorąc pod uwagę powyższe ciężar dowodu obciąża autora oświadczenia o tyle, że musi on wykazać, że do złożenia oświadczenia doszło w warunkach umożliwiających zapoznanie się z nim w normalnym toku czynności. Z kolei na adresacie oświadczenia ciąży ewentualne dowodzenie, że nie miał możliwości zapoznania się z oświadczeniem w dniu jego doręczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 kwietnia 2010r., sygn. II PK 295/09, Lex nr 602254).

W niniejszej sprawie strona powodowa, która szerzej nie analizowała kwestii związanych z datą doręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, prawdopodobnie przyjęła teorię zapoznania i stąd powołanie na dzień 22 kwietnia 2010r. Sąd zgodnie z utrwalonymi poglądami doktryny i orzecznictwa przyjął z kolei, jako obowiązującą teorię doręczenia, wedle której podjęte przez stronę pozwaną wielokrotne próby przekazania powódce pisma rozwiązującego umowę o pracę, stwarzały jej możliwość zapoznania się z tym pismem, tym bardziej, że powódka w okresie podejmowania owych prób była chora. W tej sytuacji pracodawca miał uzasadnione podstawy przypuszczać, że zostanie ją w miejscu zamieszkania i dlatego data ostatniej próby, tj. 6 kwietnia 2010r., może być uznana za datę doręczenia. Na uwagę zasługuje w tym miejscu okoliczność, że powódka nie dowiodła, iż nie miała możliwości zapoznania się z pismem. Swego rodzaju domniemanie, jakie wiąże się z postępowaniem pracodawcy nie zostało przez nią obalone, a tylko w ten sposób można było uznać, iż jako data doręczenia powinien być przyjęty inny dzień.

W związku z przyjętą przez Sąd datą 6 kwietnia 2010r., jako datą dokonania doręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, termin do wniesienia odwołania do sądu pracy, o jakim mowa w art. 264 § 1 k.p. został przekroczony, gdyż złożenie pozwu nastąpiło w dniu 4 maja 2010r. Niemniej jednak Sąd przystąpił do oceny zgodności z prawem dokonanego przez stronę pozwaną rozwiązania umowy o pracę z powódką, ponieważ zdaniem Sądu uchybiony termin w okolicznościach niniejszej sprawy podlegał przywróceniu. Co prawda powódka wprost nie sformułowała wniosku o przywrócenie terminu do złożenia odwołania, ale jak przyjmuje doktryna i orzecznictwo - ze względu na słuszny interes pracownika i wyjątkową krótkość terminów przewidzianych w art. 264 k.p. usprawiedliwione jest stanowisko, że sam fakt wniesienia przez pracownika pozwu po upływie wspomnianych terminów należy traktować, jako zawierający *implicite* wniosek o przywrócenie terminu (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004, nr 3, poz. 46).

Oceniając zasadność wniosku o przywrócenie terminu Sąd uznał, iż powódka wobec faktu choroby w okresie od 30 marca 2010r. do 21 kwietnia 2010r. oraz braku faktycznej wiedzy o powziętych przez pracodawcę krokach, bez swojej winy dokonała czynności złożenia odwołania z przekroczeniem terminu. Od powódki nie będącej prawnikiem i nie mającej świadomości, co do terminów składania odwołania, a tym bardziej nie wiedzącej o dokonanym rozwiązaniu umowy o pracę, nie można wymagać złożenia pozwu w terminie 14 dni, licząc od daty skutecznej próby doręczenia pisma rozwiązującego umowę o pracę. O staranności i dbałości powódki o własne interesy świadczy to, że licząc od daty zapoznania się z pismem z dnia 31 marca 2010r. powódka zachowała 14 dniowy termin, o którym pouczył ją pracodawca. Wcześniej złożenie przez nią pozwu z przyczyn oczywistych nie było możliwe i w ocenie Sądu nie przywrócenie terminu skutkowałoby bezzasadnym zamknięciem powódce drogi do zbadania przez Sąd zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z tej też przyczyny termin do złożenia odwołania został przywrócony.

Przechodząc do rozważań dotyczących *stricto* oceny oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w aspekcie zgodności z przepisami kodeksu pracy, w pierwszej kolejności należy wskazać, iż data doręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy ma istotne znaczenie z punktu widzenia zachowania przez stronę pozwaną terminu z art. 52 § 2 k.p. Tenże termin wedle powódki został przekroczony z tym, że stanowisko, jakie powódka prezentowała w pozwie było oparte na innych ustaleniach faktycznych niż te, które przyjął Sąd. Według oceny Sądu data doręczenia pisma rozwiązującego umowę to 6 kwietnia 2010r. i tę datę należy brać pod uwagę, oceniając zarzut powódki. Powódka z kolei błędnie przyjmowała datę 22 kwietnia 2010r. i do niej odnosiła swe rozważania dotyczące naruszenia

art. 52 § 2 k.p. Przyjmując jednak stanowisko Sądu odnośnie powyższej kwestii należy podkreślić jednocześnie, iż przewidziany przepisem miesięczny termin zaczyna biec od dnia, w którym osoba uprawniona do rozwiązania umowy o pracę lub inna osoba należąca - w świetle schematu organizacyjnego - do kierownictwa zakładu pracy uzyskała wiadomość o takim postępowaniu pracownika, które uzasadniało zastosowanie w stosunku do niego sankcji z art. 52 § 1 k.p. Nie jest jednak możliwe przyjęcie, aby omawiany termin rozpoczął swój bieg w sytuacji, gdy o nagannym zachowaniu pracownika dowiedział się tylko pracownik, do którego zadań i kompetencji nie należało dokonywanie czynności prawnych w zakresie rozwiązywania umów o pracę, jeżeli nie powiadomił on o tym innego upoważnionego pracownika, a zwłaszcza kierownika zakładu pracy. Stąd też przez wyrażenie "uzyskanie przez zakład pracy wiadomości" należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby kierownik zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika" (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1976r., sygn. I PRN 74/76, OSNCP 1977, nr 5-6, poz. 100; wyrok Sądu Najwyższego z 24 lipca 2009r., I PK 44/09).

W przedmiotowej sprawie zdaniem Sądu decydująca jest data, w jakiej E. G. przekazała swe ustalenia z kontroli M. T. (tj. dzień 8 kwietnia 2010r.) i dalej dzień, w którym – w ramach prowadzonego postępowania wyjaśniającego – powódka przedstawiła pracodawcy swoje wyjaśnienia na piśmie (tj. dzień 11 marca 2010r.). Licząc miesięczny termin od drugiej z ww. dat do dnia 6 kwietnia 2010r. należy stwierdzić, że do jego przekroczenia nie doszło. Tak samo przekroczenie terminu nie nastąpiłoby, gdyby uznać, iż pracodawca nie miał potrzeby żądać wyjaśnień od powódki, tylko na podstawie wyników kontroli Naczelnej Pielęgniarki mógł podjąć decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką.

Sąd ocenił, że pomimo braku podstaw do postawienia pozwanemu zarzutu naruszenia jednomiesięcznego terminu, jego działanie naruszało art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie zachodziły, bowiem podstawy do zastosowania trybu dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę z powódką. Powołany przepis stanowi, bowiem, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, z tym, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 września 2005r. (II PK 305/04, M.P.Pr.-wkł. 2005/12/16) stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie.

A. W. powoływała się na okoliczność nieprawdziwości zarzutów podanych w piśmie rozwiązującym umowę, ale tego rodzaju zarzut można było uznać za zasadny tylko w odniesieniu do przyczyny podanej w punkcie 2 pisma, tam gdzie pracodawca powołał się na wprowadzenie pracodawcy w błąd poprzez poświadczenie nieprawdy w kartach ewidencji czasu pracy podległego personelu za styczeń i luty 2010r. Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego powódka nie wypełniała i nie podpisywała kart ewidencji czasu pracy za ww. miesiące i co do zasady nie należało to do jej obowiązków za wyjątkiem sytuacji, gdy zastępowała M. G.. Na tę okoliczność wskazywała nie tylko sama powódka i M. G., ale także Naczelna Pielęgniarka E. G.. Wobec tego zarzut poświadczania nieprawdy w wymienionych dokumentach nie odpowiada prawdzie. Zgodne z prawdą jest natomiast to, na co powołał się pracodawca w punktach 1 i 3 pisma rozwiązującego umowę o pracę. Chodzi o narażenie pracodawcy na szkody materialne w wysokości, co najmniej 29.123,47 zł oraz dopuszczenie podwładnych pielęgniarek do pracy niezgodnej z miesięcznymi harmonogramami pracy, dopuszczanie do przekroczenia dobowych norm czasu pracy przez podwładnych oraz nie zapewnienie podwładnym prawa do nieprzerwanego odpoczynku w każdej dobie w dniach 2.01 – 26.01.2010r., 18.01. – 23.01.2010r., 25.01. – 28.01.2010r., 30.01.2010r., 1.02. -3.02.2010r., 06.02.2010r., 08.02. – 16.02.2010r., 18.02.2010r., 19.02.2010r.

Okoliczność prawdziwości wymienionych zarzutów nie jest jednak różnoznaczna z dokonaniem zgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, ponieważ, by to stwierdzić należy zbadać czy przyczyny rozwiązania umowy są rzeczywiste. One muszą zawierać się w tym katalogu, jakie zamieścił ustawodawca w art. 52 § 1 k.p., a w przedmiotowej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca. Co prawda Sąd ocenił, iż powódka dopuściła się naruszenia swych podstawowych obowiązków poprzez działania przywołane w punktach 1 i 3 pisma z 31 marca 2010r., nie mniej jednak jej działanie nie było zawinione w takim stopniu, jaki uzasadnia zastosowanie art. 52 k.p. Orzecznictwo Sądu

Najwyższego przyjmuje (wyrok z dnia 21 lipca 1999r. sygn. I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, z. 20, poz. 746),- że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999r., I PKN 188/99 (OSNAPiUS 2000, z. 22, poz. 818), w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 1997r., I PKN 274/97 (OSNAPiUS 1998, z. 13, poz. 396) oraz w wyroku z dnia 19 marca 1998r., I PKN 570/97 (OSNAPiUS 1999, z. 5, poz. 163). Z kolei w innym z orzeczeń SN przyjął, że winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika, jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej, (choć w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia), lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione - stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (uzasadnienie wyr. SN z 20.05.1998r., I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361; por. wyr. SN z 15.04.1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000/12/467; wcześniej wyr. SN z 23.09.1997r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998/13/396).

O ile w niniejszej sprawie można mówić o czynach powódki przedmiotowo bezprawnych, bo naruszających jej podstawowe obowiązki wynikające choćby z zakresu obowiązków, o tyle nie ma podstaw, by zarzucać powódce, że jej działanie było podmiotowo zawinione. Powódka wiedziała o dokonywanych zamianach zmian, akceptowała tego rodzaju praktykę, mając jednocześnie świadomość, że nie jest to praktyka właściwa. Niemniej jednak jej działanie nie było nacechowane winą umyślną. Nie można mówić również o rażącym niedbalstwie skoro działania zarówno powódki, jak i innych osób, które w przeszłości tak postępowały, były u pozwanego swego rodzaju praktyką, zwyczajem, sposobem funkcjonowania. Powódka tego rodzaju praktyki nie wprowadziła, a jedynie obejmując stanowisko pielęgniarki koordynującej, działała tak, jak wszyscy do tej pory, którzy nie ponieśli za swoje czyny żadnych konsekwencji. Na tej, więc podstawie mogła zakładać, że stosowany od lat sposób postępowania jest aprobowany i dopuszczalny. W swoich zeznaniach powódka wprost zaznaczyła, iż podległość służbowa była określona w regulaminie i w praktyce stosowanej przyjętej organizacji pracy, zaś zgodnie z tym porządkiem bezpośrednio przełożoną powódki była Naczelna Pielęgniarka. Oznacza to, iż fakt poinformowania zarówno Naczelnej Pielęgniarki jak i głównej oddziałowej czyni zadość obowiązkowi powódki. Organy zarządzające wiedziały o sytuacji panującej na oddziale i dawały na nią ciche przyzwolenie. To Naczelna Pielęgniarka powinna przekazać dyrekcji Szpitala informacje o nieprawidłowościach i naruszaniu norm czasu pracy przez podległych jej pracowników.

Sąd Najwyższy w wyroku z 26 czerwca 1998r. wskazał, że z reguły nie można przypisać znacznego stopnia winy pracownikowi naruszającemu przepisy regulaminu pracy, jeżeli jego zachowanie jest zgodne ze zwyczajem akceptowanym przez pracodawcę (sygn. I PKN 211/98, OSNP 1999/14/457). Ze zbliżoną sytuacją mamy do czynienia w rozważanym przypadku, gdzie pracownik swoim działaniem czy zaniechaniem (w przypadku milczącej aprobaty dla dokonywanych zamian) wpisuje się w pewien utarty, od lat stosowany model postępowania i nie jest prawdą, jak wskazuje pozwany, że czynu powódki nie można usprawiedliwiać rzekomo długoletnią praktyką (k. 35). To czy ta praktyka jest i była stosowana w większości szpitali Sąd nie badał, ale nie ulega wątpliwości, że funkcjonowała u pozwanego, jeśli nie w całym szpitalu, to z całą pewnością w Bloku Operacyjnym.

Zgromadzony materiał dowodowy – jak było już wskazywane – dowodzi, że o ile M. T. mogła nie mieć świadomości, co do stosowanej praktyki – o tyle z całą pewnością tego rodzaju świadomość towarzyszyła Naczelnej Pielęgniarkie – osobie piastującej u pozwanego wysokie stanowisko, która zapewne o swoich spostrzeżeniach nie informowała M. T.. Naczelna Pielęgniarka w ocenie Sądu nie wyrażała zgody na istniejące zamiany zmian, natomiast milcząco to akceptowała, dając tym samym przyzwolenie dla tego rodzaju praktyk szczególnie, iż w istocie były one dla szpitala korzystne. Szpital, mając problemy z obsadą kadrową w Bloku Operacyjnym, dzięki tym praktykom mógł funkcjonować i zapewniać ciągłość wykonywania zbiegów. Pielęgniarki instrumentariuszki latami odbierały sobie

czas wolny w zamian za dyżur 24 - godzinny, wobec czego nie było zagrożenia koniecznością wypłaty dodatkowych wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych i w taki sposób Blok Operacyjny funkcjonował przez wiele lat.

Świadkowie J. S. i E. G. oraz Dyrektor pozwanego wskazywali, że istniała możliwość wystąpienia o zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych i zgoda ta w przypadkach losowych była wyrażana. Zeznania pozostałych świadków i powódki wskazują jednakże, że do takiej zgody dochodziło rzadko, szczególnie ze strony Pielęgniarki Naczelnej. W związku z tym w sytuacjach braku możliwości zapewnienia obsady według harmonogramu, powódka i M. G. musiały radzić sobie same. Ich zadaniem były poszukiwanie osoby zastępującej, co przy liczbie zatrudnionych instrumentariuszek, różnego rodzaju wcześniej planowanych i nieplanowanych nieobecnościach oraz przy konieczności przestrzegania przepisów prawa, nie było zadaniem łatwym, tym bardziej, iż wykonywana za zgodą pracodawcy praca w godzinach nadliczbowych również wiązała się najczęściej z odbiorem czasu wolnego. W tej sytuacji rzeczywista liczba osób potencjalnie mogących świadczyć pracę w konkretnych dniach zmniejszała się. Następowo to nie tylko na skutek absencji chorobowej, urlopów w tym na żądanie, a również z powodu oddawania pielęgniarkom czasu wolnego zgodnie z przepisami. W związku z tym powódka i Pielęgniarka Oddziałowa mogły mieć problemy z właściwym ułożeniem harmonogramu, tak by wszystkie okoliczności, o których była mowa, były wzięte pod uwagę i by przepisy o czasie pracy nie były naruszane. W konsekwencji w sposób nieuchronny musiało dochodzić do kumulowania zmian, o czym E. G. nie chciała wiedzieć. W ocenie Sądu była to postawa z jej punktu widzenia dość komfortowa, bo w istocie cały ciężar odpowiedzialności za podejmowane działania przechodził na powódkę i M. G.. To one, jako bezpośrednio odpowiedzialne za Blok Operacyjny musiały zadbać o ciągłość pracy, a to, jakie metody zostały do tego użyte wydawało się nie interesować Naczelnej Pielęgniarki, a w dalszej kolejności i dyrekcji szpitala, która o istniejących problemach mogła nie wiedzieć. Fakt niewiedzy nie jest jednak usprawiedliwieniem dla dyscyplinarnego zwolnienia powódki, ponieważ u tego rodzaju pracodawców jak pozwany nie tylko wiedza dyrektora, ale i osób z tzw. kadry kierowniczej, do której niewątpliwie zaliczała się Naczelna Pielęgniarka, jest istotna.

Zdaniem Sądu potwierdzeniem tego, że powódka i M. G. miały rzeczywiste problemy z obsadą dyżurową są działania podjęte przez dyrekcję po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką i M. G., a polegające na zawarciu umowy z NZOZ, który zapewnia obsadę pielęgniarską w razie konieczności. Dzięki temu sytuacja pielęgniarek z Bloku Operacyjnego, co do godzin pracy się ustabilizowała. Tego rodzaju twierdzenie wynika przede wszystkim z tego, że jak wskazywała E. G. liczba instrumentariuszek była i jest taka sama. W związku z tym poprawa istniejącej wcześniej sytuacji musiała wiązać się z zawarciem umowy cywilnoprawnej. Co prawda M. T. temu przeczyła, ale jej twierdzenia nie zostały poparte przekonującą i wiarygodną argumentacją szczególnie, że dyrektor pozwanego powoływała się na spadek liczby zatrudnionych, który nie nastąpił, a skoro tak, to potrzeba nawiązania współpracy z podmiotem zewnętrznym była spowodowana tymi okolicznościami, na które Sąd wskazywał, a które powódka, M. G. i W. M. sygnalizowali tak dyrekcji szpitala, jak i Naczelnej Pielęgniarence. Jednakże dopiero sprawa związana z rozwiązaniem umowy z powódką i M. G., która uwypukliła problem, doprowadziła do podjęcia przez dyrekcję konkretnych działań z pożądanym skutkiem.

Zeznania przesłuchanych świadków i powódki wskazały, jakie były przyczyny dokonywania zamiany zmian. Wśród tych przyczyn były wymieniane różnego rodzaju sytuacje losowe, nieobecności związane z absencją chorobową, ale również przypadki, gdy pielęgniarki z racji zatrudnienia w innych placówkach, celowo świadczyły pracę w wymiarze 24 godzin. Zdaniem Sądu ta ostatnia okoliczność nie była w sprawie najistotniejsza, bo należało rozważyć całokształt okoliczności sprawy, a te wskazują, że – tak jak zeznawała świadek G. O. – pielęgniarki były w dyspozycji szpitala wówczas, gdy były potrzeby po stronie pracodawcy, a w zamian w razie potrzeb z ich strony mogły liczyć na przychyłność swoich przełożonych. Ów czynnik ludzki, o którym mówiła M. G., nie był tu więc bez znaczenia, aczkolwiek ani dyrekcja, ani tym bardziej Pielęgniarka Naczelna nie miały go na względzie.

W kontekście powołanych wyżej okoliczności, strona pozwana powoływała się na dobro i bezpieczeństwo pacjentów, które w przypadku pracy 24 – godzinnej mogło być zagrożone (k. 35). Sąd stoi na stanowisku, że w przedmiotowej sprawie tego rodzaju argumentacja winna być formułowana z dużą ostrożnością, ponieważ stan faktyczny wskazuje, że o działaniu dla dobra i bezpieczeństwa pacjentów mogą mówić obie strony. Powódka i M. G. swoje działania również podejmowały dla dobra pacjentów, które może być rozumiane i w ten sposób, że bez zapewnienia ciągłości pracy

Bloku Operacyjnego, bez zapewnienia obsady pielęgniarskiej niezbędnej do przeprowadzenia zabiegów planowanych i w trybie nagłym, dobro pacjentów mogło być zagrożone. Dodatkowo Sąd zwraca uwagę, iż niewątpliwe zmęczenie pielęgniarki pracującej 24 godziny w sytuacji, gdy na własną prośbę, bez zgody pracodawcy, dokonała zamiany zmian niczym nie różni się od zmęczenia przy dobowym dyżurze, kiedy pracodawca wyraził zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych. W obu przypadkach pracownik jest zmęczony i może popełnić błąd, stąd nie jest zrozumiałe dla Sądu uwypuklanie tej argumentacji w odpowiedzi na pozew. Idąc tokiem rozumowania pozwanego można byłoby stwierdzić, że pozwany z uwagi na te same okoliczności, które przywołał dla wykazania naganego działania powódki i podległych jej pielęgniarek, również nie powinien dopuszczać – nawet za zgodą - do pracy w wymiarze 24 godzin. Alternatywą w tej sytuacji byłaby, więc taka obsada dyżurów, by czas pracy nie przekraczał 12 godzin, ale tego nie można było zrealizować w okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy z powódką. Powyższe nie oznacza jednak, że działania powódki były właściwe, nie mniej jednak nie na tyle ciężkie – z uwagi na powołane okoliczności – by stosować art. 52 k.p. Zdaniem Sądu stanowiły one część pewnego modelu funkcjonowania służby zdrowia, który stosował również pozwany. Z tego, więc względu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było w stosunku do A. W. sankcją zbyt daleko idącą.

Analizując okres styczeń – luty 2010r., który był przedmiotem kontroli pracodawcy i, o którym mowa w rozwiązaniu umowy o pracę, należy wskazać tę samą argumentację, o której była już mowa. W powołanych miesiącach według pracodawcy nie było szczególnych potrzeb, tymczasem jak wynika z kart ewidencji czasu pracy poza trzema przypadkami zwolnień lekarskich i urlopów na żądanie były jeszcze urlopy wypoczynkowe wcześniej planowane, które w sposób oczywisty zmniejszyły ilość osób mogących świadczyć pracę w danym okresie, a zgoda na pracę w godzinach nadliczbowych dotyczyła tylko czterech przypadków.

Powódka w toku procesu wskazywała, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę był konflikt pomiędzy instrumentariuszkami i lekarzami, w który zaangażowała się dyrekcja szpitala i różne instytucje zewnętrzne. Sąd, analizując materiał dowodowy nie znalazł podstaw do tego, by postawić tego typu tezę, ponieważ brak jest dowodów na bezpośrednią łączność ww. zdarzeń. Nie mniej jednak można przyjąć domniemanie, iż opisywane zdarzenia nie pozostawały bez wzajemnego wpływu na siebie. W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na zbieżność czasową, która sama w sobie nie przesądza jeszcze o związku między konfliktem a zwolnieniem powódki. Okolicznością, która zdaniem Sądu jest istotna, jest ponadto wystąpienie przez dyrekcję pozwanego po jednej ze stron konfliktu, tj. lekarzy, co skutkowało tym, iż działania powódki i M. G. przez dyrekcję były postrzegane, jako niewłaściwe i pozbawione racji. Z uwagi na to, iż powódka i jej bezpośrednia przełożona nie ustawały w działaniach na rzecz rozwiązania problemu zgodnie ze stanowiskiem pielęgniarek, dodatkowo zaczęły być postrzegane, jako zaburzające dotychczasowy sposób funkcjonowania placówki. Dyrekcja prezentująca stanowisko takie jak lekarze, z różnych względów, miała, więc interes w tym, by zwolnić je z pracy, jako osoby aktywne w konflikcie. Nie bez znaczenia jest również okoliczność, że lekarz W. M., który prezentował w konflikcie takie stanowisko jak powódka i M. G., został odwołany z funkcji Kierownika Bloku Operacyjnego, a następnie stosunek pracy z nim zakończył się. W związku z powyższym domniemanie o związku łączącym rozwiązanie umowy o pracę i istniejący konflikt jest uzasadnione i podważa zgodność z prawem dokonanego przez pozwanego rozwiązania umowy o pracę z A. W..

Z powyższego jednoznacznie wynika, że działanie pozwanego naruszało art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie zachodziły, bowiem podstawy do zastosowania trybu dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę z powódką.

W dalszej kolejności sąd zbadał, czy powódka mogła skutecznie domagać się przywrócenia do pracy, czy wystarczającym jest zasądzenie na jej rzecz odszkodowania. Niniejszą analizę należy rozpocząć od zbadania czy, zgodnie z twierdzeniami powódki, podlegała ona szczególnej ochronie z art. 39 k.p., wówczas, bowiem, zgodnie z treścią art. 57 § 2 k.p. przysługiwałoby jej wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Wedle art. 39 k.p., nie można wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Zastosowanie tego przepisu będzie miało miejsce jednak nie tylko w przypadku, kiedy brakuje pracownikowi nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia określonego przepisami wieku emerytalnego, ale również w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do

osiągnięcia ustawowo obniżonego wieku emerytalnego, jeżeli dalszy okres zatrudnienia umożliwi im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem niższego wieku emerytalnego (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2002r., sygn. I PKN 141/01, OSNP 2004/5/86).

Zgodnie z art. 184 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS (Dz.U 2009.153.1227) ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 r. przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku przewidzianego w art. 32, 33, 39 i 40, jeżeli w dniu wejścia w życie ustawy osiągnęli: (1) okres zatrudnienia w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze wymagany w przepisach dotychczasowych do nabycia prawa do emerytury w wieku niższym niż 60 lat - dla kobiet i 65 lat - dla mężczyzn oraz (2) okres składkowy i nieskładkowy, o którym mowa w art. 27 (wynoszący, co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn). Ponadto emerytura przysługuje pod warunkiem nieprzystąpienia do otwartego funduszu emerytalnego oraz rozwiązania stosunku pracy - w przypadku ubezpieczonego będącego pracownikiem (ust. 2). Ponieważ przepis ten również dotyczy pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze i odwołuje się do przepisów określających wiek emerytalny tej kategorii ubezpieczonych, konsekwentnie, zatem pracownik, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego wskazanego w tym przepisie i któremu okres zatrudnienia umożliwi uzyskanie emerytury na podstawie tego przepisu, podlega ochronie przewidzianej w art. 39 k.p.

W przedmiotowej sprawie strona pozwana nie kwestionowała faktu spełnienia przez powódkę wymogu posiadania 15 – letniego okresu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Spornym pozostawała natomiast okoliczność, czy powódka posiada wymagany przepisami okres składkowy i nieskładkowy.

Z przytoczonych powyżej przepisów wynika, iż aby powódka nabyła uprawnienie do wcześniejszej emerytury, musiałaby do dnia wejścia w życie ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, tj. do dnia 31 grudnia 1998r., legitymować się 20 letnim okresem składkowym i nieskładkowym. Jak wynika z jej akt osobowych, powódka urodziła się (...) W dniu 13 czerwca 1979r. ukończyła Medyczne Studium Zawodowe na Wydziale Pielęgniarstwa, uzyskując tym samym dyplom pielęgniarki. W okresie od dnia 01 września 1979r. do dnia 06 kwietnia 2010r. była zatrudniona u pozwanego na stanowisku pielęgniarki instrumentariuszki. Ponadto powódka w dniu 10 października 2002r. ukończyła studia wyższe magisterskie (5-letnie) na kierunku psychologia, na które uczęszczała w latach 1997-1998, 2001-2002. Mając na uwadze fakt, iż zatrudnienie u pozwanego było pierwszą pracą powódki, uznać należy, iż w dniu 31 grudnia 1998r. legitymowała się okresem składkowym i nieskładkowym wynoszącym 19 lat i 4 miesiące, a co za tym idzie nie spełniała wymogu posiadania okresu składkowego i nieskładkowego wynoszącego, co najmniej 20 lat dla kobiet. Zarówno, bowiem okres nauki powódki w Medycznym Studium Zawodowym, jak również wskazany powyżej okres studiów wyższych nie mogły zostać zaliczone powódce, jako okresy nieskładkowe. Zgodnie, bowiem z art. 7 pkt 9 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, okresem nieskładkowym jest m.in. okres nauki w szkole wyższej na jednym kierunku, pod warunkiem ukończenia tej nauki, w wymiarze określonym w programie studiów. Z uwagi na fakt, iż Medyczne Studium Zawodowe, do którego uczęszczała powódka przed podjęciem zatrudnienia u pozwanego, posiadało status szkoły średniej, a nie wyższej, okres ten nie mógł zostać uznany za okres nieskładkowy. Ponadto art. 11 ww. ustawy stanowi, iż jeżeli okresy, o których mowa w art. 6 i 7 zbiegają się w czasie, przy ustalaniu prawa do świadczeń określonych w ustawie uwzględnia się okres korzystniejszy. Powyższa zasada uniemożliwiła, zatem doliczenie powódce, jako okresu nieskładkowego okresu nauki w szkole wyższej, albowiem pokrywał się on z okresem zatrudnienia u pozwanego.

Mając powyższe na uwadze wskazać należy, iż powódka w dniu 31 grudnia 1998 roku legitymowała się okresem składkowym i nieskładkowym wynoszącym 19 lat i 4 miesiące, a zatem nie nabyła uprawnień do wcześniejszej emerytury.

Jednocześnie wskazać należy, iż powódka nie nabyła także uprawnień do nabycia prawa do emerytury pomostowej. Zgodnie, bowiem z art. 4 ustawy z dnia 19 grudnia 2008r. o emeryturach pomostowych, prawo do emerytury pomostowej przysługuje pracownikowi, który spełnia łącznie następujące warunki:

1)urodził się po dniu 31 grudnia 1948 r.;

- 2) ma okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze wynoszący, co najmniej 15 lat;
- 3) osiągnął wiek wynoszący, co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn;
- 4) ma okres składkowy i nieskładkowy, ustalony na zasadach określonych w art. 5-9 i art. 11 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i co najmniej 25 lat dla mężczyzn;
- 5) przed dniem 1 stycznia 1999r. wykonywał prace w szczególnych warunkach lub prace w szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy lub art. 32 i art. 33 ustawy o emeryturach i rentach z FUS;
- 6) **po dniu 31 grudnia 2008r. wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3;**
- 7) nastąpiło z nim rozwiązanie stosunku pracy.

Powódka spełniła większość przesłanek do nabycia uprawnień do emerytury pomostowej. W przypadku emerytury pomostowej okres składkowy i nieskładkowy również musi wynosić 20 lat dla kobiet, jednakże owy okres jest liczony na chwilę złożenia wniosku o przyznanie emerytury. Niemniej jednak powódka nie spełniła warunku z pkt 6 ww. przepisu, po dniu 31 grudnia 2008r. nie wykonywała, bowiem pracy w szczególnym charakterze. Okres pracy po dniu 31 grudnia 2008r. nie może zostać zakwalifikowany, jako praca w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze z uwagi na zmiany wprowadzone w tym zakresie przez ustawę z dnia 19 grudnia 2008r. o emeryturach pomostowych. Począwszy od 01 stycznia 2009r. stanowisko pielęgniarki instrumentariuszki nie znajduje się w ewidencji stanowisk o szczególnym charakterze. Zgodnie, bowiem z wykazem zawartym w załączniku nr 2 (pkt. 24) do ww. ustawy, pracą o szczególnym charakterze są wyłącznie prace personelu medycznego w zespołach operacyjnych dyscyplin zabiegowych i anestezjologii w warunkach ostrego dyżuru. Tymczasem powódka pracowała u pozwanego w systemie planowym, a nie ostrodyżurowym. W systemie ostrodyżurowym pracują pielęgniarki zatrudnione w systemie równoważnym – zmianowym, a powódka pracowała stale od poniedziałku do piątku na jedną zmianę. Z uwagi na powyższe, wykonywana przez powódkę praca, począwszy od dnia 01 stycznia 2009r., z uwagi na zmianę obowiązujących przepisów, nie mogła być zakwalifikowana, jako praca o szczególnym charakterze, co zostało uwzględnione w treści wydanego przez pozwanego świadectwa pracy.

Podkreślić, zatem należy, iż pomimo powoływania się przez stronę powodową na okoliczność posiadania uprawnień do wcześniejszej emerytury, powódka nie przedstawiła w tym zakresie żadnych dowodów. Nie ulega przy tym wątpliwości, iż konieczność powołania dowodów na okoliczność wymaganego stażu ubezpieczeniowego dla ustalenia przyszłych uprawnień emerytalnych ciążyła na stronie powodowej. Dowodem takim mogło być chociażby zaświadczenie z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, z którego wynikałoby ile wynosił jej okres składkowy i nieskładkowy. Skoro, bowiem powódka powoływała się na ochronę w trybie art. 39 k.p. ze świadomością, iż po osiągnięciu ustawowego wieku spełni przesłanki dla przyznania jej prawa do emerytury, a jedną z takich przesłanek było legitymowanie się wymaganym stażem ubezpieczeniowym, to okoliczność tę winna wykazać.

Wobec powyższego stwierdzić należy, iż powódka nie jest objęta szczególną ochroną z mocy art. 39 k.p. Nie ma, zatem podstaw do obligatoryjnego przywrócenia jej do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko, nie będą także miały zastosowania przepisy zobowiązujące do zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Wobec powyższego zbadać należy, czy z uwagi na rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie, wedle art. 56 § 1 k.p. zasadnym było żądanie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, czy Sąd nie powinien uwzględnić dyspozycji zawartej w stosowanym odpowiednio art. 45 § 2 k.p. zgodnie, z którym Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku Sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Z przepisu tego wynika, że ustawodawca pozostawił Sądowi ocenę czy w zależności od konkretnych okoliczności zaistniałych w danej sprawie należy uwzględnić powództwo w takim kształcie jak zostało zgłoszone. Sąd Najwyższy w dotychczasowym

orzecznictwie wielokrotnie wypowiedział się w tej kwestii, jednakże nie sformułował katalog okoliczności wskazujących na niemożność czy niecelowość uwzględnienia żądania o przywrócenie do pracy. W szczególności ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie stosować należy w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych. Przy ocenie, czy przywrócenie pracownika do pracy zaostrzyłoby istniejący konflikt i nie sprzyjało współpracy załogi, należy uwzględnić przyczyny podłoże owego konfliktu. Ocena celowości przywrócenia pracownika do pracy powinna uwzględniać obiektywny interes pracodawcy, a nie indywidualne rozumienie tego interesu przez poszczególnych pracowników. Konflikt między pracownikiem żądającym przywrócenia do pracy a jego przełożonym (współpracownikiem) uzasadnia uznanie przywrócenia do pracy za niecelowe, jeżeli jest poważny, długotrwały, głęboki, a przede wszystkim zawiniony przez pracownika lub powstały na tle dotyczących go okoliczności (wyr. SN z 28.07.1999 r., I PKN 110/99, OSN 2000/21/780).

W toku postępowania strona pozwana reprezentowała stanowisko, iż przywrócenie powódki do pracy było niezasadne, bowiem utraciła do niej - jako do pracownika - zaufanie. Wskazywała także, że powódka od chwili rozwiązania umowy o pracę w 2010r. pozostawała w stałym zatrudnieniu w (...) Dziecięcym Szpitalu (...)w W. przy ul. (...) fil. D.1. Nie miała, zatem zamiaru kontynuowania stosunku pracy u pozwanego, dlatego przywrócenie jej do pracy byłoby niecelowe.

Sąd podziela stanowisko strony pozwanej, uznając, iż brak jest podstaw do przywrócenia powódki do pracy. Powódka była, bowiem stroną konfliktu pomiędzy pracodawcą, a pielęgniarkami instrumentariuszkami. Powódka w toku postępowania w niniejszej sprawie nie kwestionowała swojej roli w tym sporze podkreślając, iż kierowała w tej sprawie pisma do Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych, Marszałka Województwa M., Ministerstwa Zdrowia, czy Narodowego Funduszu Zdrowia. Na skutek działań powódki szpital został poddany szeregowi postępowań kontrolnych m.in. ze strony Narodowego Funduszu Zdrowia. W ocenie pozwanego powódka szkodziła wizerunkowi szpitala i przyczyniła się do pogorszenia wzajemnych relacji pomiędzy lekarzami i pielęgniarkami instrumentariuszkami.

Nie bez znaczenia pozostaje także okoliczność, iż powódka pomimo zgłoszenia w dniu 11 kwietnia 2012r. gotowość do podjęcia zatrudnienia u pozwanego, nie rozwiązała stosunku pracy łączącego ją z (...) Dziecięcym Szpitalem (...)w W.. Jak wynika z zaświadczenia o zatrudnieniu (...) Dziecięcego Szpitala (...)z dnia 17 grudnia 2013r. powódka w okresie od 21 maja 2012r. do 31 sierpnia 2012r. skorzystała z urlopu bezpłatnego, u którego pracodawcy pracuje do chwili obecnej. Można z tego wnioskować, iż powódka nie miała zamiaru kontynuowania zatrudnienia w pozwanym szpitalu, a zatem niecelowe byłoby przywrócenie jej do pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 58 k.p. uznał, iż powódce przysługuje odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 12.180,00 zł (3 x 4.060,00 zł). Zasadzając powyższą kwotę w punkcie I wyroku, Sąd uznał, iż została ona już powódce przez pozwanego wypłacona.

W dalszej kolejności należy sąd zbadał strony pozwanej o zwrot spełnionego świadczenia na podstawie art. 415 k.p.c. w zw. z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. Uzasadniając swój wniosek pozwany wskazał, iż wnosi o zasądzenie od powódki na jego rzecz kwoty 97.643,02 zł wraz z należnymi odsetkami ustawowymi od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu świadczenia spełnionego przez pozwanego na podstawie uchylonego przez Sąd Najwyższy wyroku.

Bezsporne jest, iż pozwany wypłacił na rzecz powódki kwotę 97.643,02 zł brutto tytułem zasądzonych wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, tj. łącznie za 24 miesiące. Kwota obejmowała należne podatki i składki na ubezpieczenia społeczne. Po ich uregulowaniu przez pozwanego w dniu 19 kwietnia 2012 roku na konto bankowe powódki została przelana kwota 68.037,11 zł netto.

Przystępując do oceny zasadności zgłoszonego wniosku restytucyjnego, Sąd uznał, iż został on skutecznie zgłoszony przez pozwanego w piśmie procesowym z dnia 14 stycznia 2014r. Zgodnie, bowiem z treścią art. 415 k.p.c., uchylając lub zmieniając wyrok, Sąd na wniosek skarżącego w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie orzeka o zwrocie spełnionego lub wyegzekwowanego świadczenia lub o przywróceniu stanu poprzedniego. Nie wyłącza to możliwości dochodzenia w osobnym procesie, także od Skarbu Państwa, naprawienia szkody poniesionej wskutek wydania

lub wykonania wyroku. Podkreślić przy tym należy, iż orzeczenie o zwrocie spełnionego świadczenia może być wydane wyłącznie w wyroku kończącym postępowanie w sprawie. Wskazać przy tym należy, iż Sąd, do którego zgłoszono wniosek w trybie art. 415 k.p.c., jest nim związany, wobec czego nie może go pozostawić bez rozpoznania. Uwzględnienie wniosku następuje w formie orzeczenia o zwrocie zasądzonego i następnie wyegzekwowanego lub spełnionego świadczenia. Restytucji podlega suma zasądzona w sentencji wyroku (tak Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 1968-02-14, I PR 441/67, Opubl: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 1968, Nr 11, poz. 192).

Dokonując merytorycznej oceny zgłoszonego przez pozwanego wniosku wskazać należy, iż w świetle ugruntowanego już poglądu doktryny oraz orzecznictwa Sądu Najwyższego nie budzi wątpliwości fakt, że art. 415 k.p.c. oraz przepisy Kodeksu postępowania cywilnego, dotyczące wniosku restytucyjnego mają tylko charakter procesowy i ustanawiają uproszczony sposób dochodzenia tego roszczenia, a jego podstawę materialno - prawną stanowią przepisy o bezpodstawnym wzbogaceniu (nienależnym świadczeniu) (tak wyrok sądu Najwyższego z dnia 15.02.2013 roku ICSK 323/12 lex 1308002). Nadto w uchwale 7 sędziów z dnia 11 lipca 2012 roku Sąd Najwyższy wskazał, iż przepis art. 415 zd. 1 k.p.c. w związku z 398⁽¹⁵⁾ § 1 k.p.c. nie stanowi materialno-prawnej podstawy roszczenia o zwrot spełnionego lub wyegzekwowanego świadczenia (sygn . akt II PZP 1/12,opubl. OSNC 2013/4/43, Prok.i Pr.-wkł. 2013/4/40).

Zgodnie zaś z treścią art. 410 § 2 k.c. świadczenie jest nienależne, jeżeli podstawa prawna świadczenia odpadła, tak jak miało to miejsce w niniejszej sprawie. Odwołanie się do przepisów Kodeksu cywilnego, regulujących kwestię nienależnego świadczenia powoduje, iż należy dokonać analizy sytuacji prawnej powódki w oparciu o kryteria zakreślone treścią przepisów art. 405 k.c. oraz 409 k.c. W doktrynie przyjmuje się przy tym, iż przepis art. 409 k.c. jest wyjątkiem od przewidzianej w art. 405 k.c. ogólnej zasady obowiązku zwrotu, dlatego też przepis ten nie może być przedmiotem wykładni rozszerzającej (por. glosa A. Szponara do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14.07.1998 roku IIICKN 578/97 OSP 1999 nr 4 poz. 85). Zasadą więc jest, że obowiązek zwrotu korzyści wygasa, jeżeli dojdzie do jej zużycia lub utraty. Powódka powinna, więc, zgodnie z treścią art. 409 k.c., udowodnić, iż uzyskała korzyść zużyła lub utraciła w taki sposób, iż nie jest już wzbogacona. Podkreślić przy tym należy, iż powołanie się na wygaśnięcie obowiązku wydania korzyści wymaga nie tylko udowodnienia jej zużycia, lecz ponadto takiego zużycia, które powoduje trwający brak wzbogacenia. W przypadku, gdy korzyść stanowią sumy pieniężne, nie wystarcza samo ich wyzbycie się –wydatkowanie. Chodzi o takie wydatkowanie, które nie pozostawia stanu wzbogacenia, a więc zużycie korzyści, które nastąpiło bez surogatu i bez żadnej korzystnej zmiany w innej części majątku wzbogaconego, bez korzyści zastępczej (surogatu) ani zaoszczędzenia wydatku (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20.06.2012r. ICNP 76/11). Strona powodowa, zgodnie z regułą wynikającą z art. 6 k.c. winna, więc udowodnić zaistnienie powyższych okoliczności. Zgodnie, bowiem z treścią art. 232 k.p.c., strony są obowiązane wskazywać dowody do stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne, przy czym muszą to być środki dowodowe, które pozwolą na wiarygodne ustalenie okoliczności faktycznych (S.A. w L. z dnia 04.10.2012r., IIIAUa 305/12). Tymczasem powódka, nawet nie wypowiedziała się, co do wniosku pozwanego. Zdaniem sądu powódka powinna liczyć się z obowiązkiem zwrotu wypłaconego świadczenia. Wszak oczywistym jest, iż skarga kasacyjna, przysługuje od prawomocnego orzeczenia Sądu II instancji, nie budzi wątpliwości także fakt, iż przepisy postępowania kasacyjnego (art. 398¹⁶ k.pc., art. 398¹⁹ k.pc.) regulują instytucję restytucji, obowiązek zaś zwrotu świadczenia spełnionego w wykonaniu prawomocnego wyroku, wynika z ukształtowania skutków nadzwyczajnych środków zaskarżenia, zależy nie tylko od tego, czy w sprawie przysługuje skarga kasacyjna, ale również od tego, jakie rozstrzygnięcie zapadło po uchyleniu prawomocnego wyroku wskutek uwzględnienia nadzwyczajnego środka zaskarżenia (tak Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu postanowienia z dnia 25 stycznia 2011r., Ts 56/09).

W grupie poglądów dopuszczających restytucję świadczeń uzyskanych w wyniku wadliwego prawomocnego wyroku, występują różnorodne kryteria oceny, czy wzbogacony powinien liczyć się z możliwością zwrotu świadczenia, a jeżeli tak, to, w jakim czasie (wyrok Sądu Najwyższego z 25 stycznia 1971r., I CR 552/70, OSNC 1971, nr 9, poz. 161) . W ocenie Sądu nie można udzielić jednoznacznej odpowiedzi na powyższe pytanie, albowiem ustalenie okresu w trakcie, którego wzbogacony powinien liczyć się z możliwością zwrotu świadczenia zależy od konkretnych okoliczności. Zasadniczo w orzecznictwie przyjmuje się, iż wzbogacony jest obciążony powinnością liczenia się z

możliwością zwrotu świadczenia do momentu powzięcia wiadomości o wniesieniu kasacji przez zubożonego (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21.01.1971r., ICR 552/70 OSN 1971 nr.9 poz. 161, prof. E. Łętowska „Bezpodstawne wzbogacenie” C.H. Beck 2000). W przypadku, bowiem wniesienia takiej skargi przez stronę, wzbogacony powinien liczyć się z możliwością zwrotu świadczenia do czasu zakończenia postępowania przez Sądem Najwyższym. Oczywiście znaczenie dla zakończenia okresu, kiedy wzbogacony powinien liczyć się z możliwością zwrotu świadczenia ma treść rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego, albowiem wyrok niekorzystny dla strony na rzecz, której zasądzono świadczenie oznacza dalsze wydłużenie tego okresu. Odnosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy należałoby stwierdzić, iż powódka powinna liczyć się z obowiązkiem zwrotu świadczenia, od dnia 24 lipca 2012r., albowiem w dniu 13 lipca 2012r. pełnomocnik pozwanego wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 06 kwietnia 2012r., której odpis został doręczony powódce w dniu 24 lipca 2012r. Dlatego też, w ocenie Sądu, powódka odbierając wypłacone przez pozwanego świadczenie w kwietniu 2012r., stanowiące wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, powinna liczyć się z możliwością jego zwrotu.

Z uwagi na zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 12.180,00 zł, które zostało już jej wypłacone w kwietniu 2012r., stwierdzić należy, iż zwrotowi na podstawie art. 415 k.p.c. w zw. z art. 398¹⁵ k.p.c. podlega różnica dochodzonej przez pozwanego kwoty tytułem zwrotu spełnionego świadczenia oraz kwoty należnej powódce, tj. kwota 85.463,02 zł (97.643,02 zł - 12.180,00 zł).

Tym samym, mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd w punkcie II wyroku zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 85.463,02 zł tytułem zwrotu części spełnionego świadczenia. Jednocześnie w punkcie III wyroku, oddalając wniosek pozwanego w zakresie żądania odsetek od wypłaconej kwoty od dnia wydania wyroku, albowiem odszkodowawczy charakter odsetek za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego objętego wnioskiem restytucyjnym, wyklucza możliwość ich skutecznego dochodzenia w tymże wniosku restytucyjnym. Ustawodawca w art. 415 k.p.c. w zdaniu drugim przewidział, bowiem możliwość dochodzenia szkody poniesionej na skutek wydania lub wykonania wyroku w osobnym procesie (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 stycznia 2013 roku, ICSK 275/12, LEX 1288602).

Mając na uwadze okoliczność, iż po uprawomocnieniu się wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie z dnia 27 października 2011r., strona pozwana uiszczała opłatę od pozwu w kwocie 2.436,00 zł (k. 457), Sąd na podstawie art. 80 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zwrócił pozwanemu część opłaty od pozwu w kwocie 1.827,00 zł. Z uwagi na zasądzenie na rzecz powódki kwoty 12.180,00 zł, należna od pozwanej opłata od pozwu wynosi, bowiem 609,00 zł (12.180,00 x 5%), dlatego w pozostałym zakresie nadpłaconą opłatę od pozwu należało zwrócić.

Ponadto Sąd na podstawie art. 113 ust. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych odstąpił od obciążania powódki kosztami sądowymi za postępowanie. Wydając powyższe rozstrzygnięcie Sąd miał na względzie trudną sytuację powódki, która pomimo wygrania procesu, co do zasady (Sąd uznał, bowiem, że pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, a także, że przysługuje jej z tego tytułu odszkodowanie), z uwagi na skutecznie zgłoszony przez stronę pozwaną wniosek restytucyjny na podstawie art. 415 k.p.c., będzie zmuszona do zwrotu części spełnionego świadczenia w kwocie 85.463,02 zł, co z pewnością będzie stanowiło dla niej duże obciążenie finansowe. Nadto Sąd miał na względzie charakter niniejszej sprawy. Powódka od początku postępowania przekonana była o słuszności swoich żądań, które częściowo zostały także potwierdzone przez Sąd. Zasady słuszności sprzeciwiały się, więc obciążeniu powódki kosztami sądowymi.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c., biorąc pod uwagę, że żądania każdej ze stron procesu podlegały jedynie częściowemu uwzględnieniu. Należało, bowiem wziąć pod uwagę, iż pomimo częściowego uwzględnienia przez Sąd wniosku strony pozwanej o zwrot spełnionego świadczenia, Sąd, co do zasady uwzględnił także roszczenie strony powodowej. Dlatego zdaniem Sądu należało znieść wzajemnie między stronami koszty procesu, na które składały się koszty zastępstwa procesowego.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

1. (...)